

# 捷克篇

## 簡介

捷克是歐洲第9個(繼德國、英國、愛爾蘭、比利時、匈牙利、斯洛伐克、波蘭及奧地利)，及全球第14個與我簽署青年度假打工協議(備忘錄)的國家。為配合捷克僱用外國青年的相關法律規定，雙邊約定本計畫的適用對象為18歲至26歲(含)青年。

## 捷克法定最低工資<sup>1</sup>、相關規定及諮詢管道

### 1. 最低工資：

薪資不得低於政府鼓勵的適當標準規定的下限：薪依據歐盟統計局(Eurostat)2019年1月調查歐盟國家最低工資統計，捷克每月最低工資為13350克朗(約518.97歐元)。此薪資之計算不得包含任何加班以及假日銷假上班等等的加給。

### 2. 工時與加班：

每週法定工時為40小時。於地底下工作、從事三班制工作或連續不間斷運作者之每週工作時數最多不超過37.5小時。從事兩班制工作者之每週工作時數最多不超過38.75小時。

### 3. 諮詢及救援管道：請詳後附表格。

---

<sup>1</sup> [http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour\\_Code\\_2012.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf)

## 捷克勞動環境及勞動法令簡介

### 一、 勞工素質與結構

捷克總人口 1,055 萬 3,843 人(2015 年)，人口密度平均每平方公里 133.3 人，總勞動人口約 530 萬人。根據 KPMG 會計師事務所資料，捷克主要人口居住於城市及小鎮，首都布拉格約有 124 萬居民，其他主要城市如 Brno 約有 37.8 萬居民，Ostrava 約有 29.9 萬居民，Plzen 約有 16.7 萬居民，Liberec 約有 10.2 萬居民，Olomouc 約有 9.9 萬居民，Usti nad Labem 約有 9.4 萬居民，Ceske Budejovice 約有 9.3 萬居民，Hradec Kralove 約有 9.3 萬居民，Pardubice 約有 8.9 萬居民。

捷克 25 至 64 歲人口中，92% 完成高中(upper secondary education)以上的教育(OECD 國家平均為 74%；EU 國家平均為 75%)。目前捷克設有 8 所卓越中心(Center of Excellence)及 40 所區域研發中心，捷克政府積極輔導所屬研發機構導向應用科技(Applied Research)開發。迄 2015 年止，捷克有 29 萬 2,578 萬學生在 26 所公立大學和 3 萬 4,798 在 42 所私立院校，其中 1 萬 6,730 人就讀機械相關科系。

捷克官方語言為捷克語，最常被使用之外語為英文及德文。外語教育上，小學生較普遍選擇英文，中學生較普遍選擇德文。根據教育資訊研究所(Institute for Information on Education)資料，79% 大學生學習 1 種外國語言，19% 大學生學習 2 種外國語言，1.7% 大學生學習 3 種以上外國語言。實務上，一般民眾說英

文普及率不高，許多中老年人及勞工無法以英語溝通，一般年輕人僅可以溝通一般生活上之簡單英文。

捷克人一般喜歡動頭腦之工作，如修建馬路等高勞力工作一般委由外籍勞工執行。根據捷克國家安全會議資料 (National Security Council of the Czech Republic)，至 2011 年 11 月，目前約有超過 40 萬外國人具有合法居留權在捷克工作及居住，主來自斯洛伐克、烏克蘭、越南、波蘭及俄羅斯。

## 二、 勞工法令

捷克勞工法(Labor Code, Act No. No.262/2006)內容包括聘僱契約之一般及特別規定，終止雇用之條件等，同時禁止對膚色、種族、宗教、性別、語言、政黨傾向、工會會員等之就業歧視。聘僱契約應包括工作性質、工作地點、雇用起始日期及對勞資雙方均重要之細節。另公司有重大變更時，亦應通知勞方(經由工會)。雇主最好將聘僱契約送請律師或法律顧問表示意見後才定案，以免日後引起勞資糾紛。

### (一) 聘僱合約

聘僱合約有義務書面明列至少如下項目：工作地點、僱用起始日以及工作性質。受聘者須經書面被告知其職責及權利，如休假日數、薪資以及支薪日期、工作時數、工作內容、聘僱終止日期、關於勞資協議的資訊等。如果如上資訊未列於合約中，應於聘僱合約達成協議後一個月內書面告知。試用期：通常為 3 個月。

(二) 聘僱合約可因如下之因素而終止：

- 雙方同意(聘僱合約可結束於雙方同意的日期)；
- 聘僱合約到期(在此情況下聘僱合約於一段限定的期間內結束)；
- 試用期間內終止；
- 合約終止通知；
- 立即終止。

(三) 聘僱合約終止：

- 雙方倘擬解約，應於 2 個月前以書面方式通知對方，雇主毋須另予雇員離職金或補償費。
- 倘雇員工作表現不符合工作需求，雇主須於通知解約前 12 個月內以書面通知雇員，詳述其缺點並要求改善，倘雇員仍無法於合理期間改善，雇主始得要求解約。
- 倘雇員嚴重違反工作紀律，雇主應以書面方式通知雇員並詳述解約理由，勞僱關係 2 個月後即終止。
- 倘雇員違反工作紀律，惟情形不嚴重時，雇主須於通知解約前 6 個月以書面方式告知雇員所犯情事，並警告解約之可能性。

(四) 基於勞動法第 52 條所列各項規定，員工會收到雇主所發之聘僱關係終止通知，或可依協議規定而有權依聘僱期(依工作超過 2 年、1 到 2 年、或是不滿 1 年，可領到 1 個月份、2 個月份或 3 個月份的每月平均所得，如為特殊工時制，則為再增加平均每月所得的 3 倍)獲得資

遣費。

(五) 工資酬勞：

- 工作環境艱困及危險時的薪資加給為最低所得的 10%。薪資不得低於政府鼓勵的適當標準規定的下限：依據歐盟統計局(Eurostat)2019 年 1 月調查歐盟國家最低工資統計，捷克每月最低工資為 13350 克朗(約 518.97 歐元)。
- 員工加班可多領至少 25% 平均所得以為加班津貼(或是以休假代替支出這樣的酬金)。勞工法規允許雇主可斟酌考慮在協商薪資時，設定一個所有員工同意且適用的加班時間範圍。這樣經過同意的薪水應反映出一般員工一年加班時數最多 150 小時，而管理階層的幹部則在超時工作的總時數限制(一年大約是 416 小時)內。
- 員工在公定假日工作可領取酬金及獲得補休假(假日一小時的工作=休假一小時)如果員工與其雇主同意，這樣的員工可為國定假日工作而在原本的薪資之外，另得至少相當於其平均所得(100%)的獎金而取代補休假。捷克目前有 13 個國定假日(當國定假日落在工作日，員工可為損失的薪水獲得補償，補償金額以平均所得計)。
- 週六、日以及晚上工作的薪資加給為平均所得的 10%，除非另有協議。

(六) 工作時數：

- 每週基本工作時數 40 小時。
- 於地底下工作、從事三班制工作或連續不間斷運

作者之每週工作時數最多不超過 37.5 小時。

- 從事兩班制工作者之每週工作時數最多不超過 38.75 小時。
- 在所有勞動法律關係中，18 歲以下從業人員之每週工作時數最多不超過 40 小時(每日最多 8 小時)。
- 資方在諮詢過稱職的工會組織後才決定工作表。根據規定，工作時間應安排在每星期的 5 個工作天內。
- 不論工作時間是否得到平均安排，每班工作長度不得超過 12 小時。彈性班表同樣適用。
- 雇主可推行工作時數帳戶制，此可根據季節性差異以及合約數來分配工作時數。當一個員工連續工作至少 6 小時，其雇主就有義務提供至少 30 分鐘的休息時間以便其用餐(此休息時間可分數次，但一次至少 15 分鐘)。18 歲以下員工持續工作不得超過 4.5 小時。用餐及休息時間不計算入工作時間內。
- 工作時間的安排上，雇主有義務讓輪班制的員工從每班結束到下一班開始前，在接下來的 24 小時內至少連續 12 小時不受打擾。18 歲以上員工之休息時間可減少到 24 小時內最少連續休息 8 小時。倘係連續作業(non-stop)的工作或工作時間安排不平均之操作工作、或超時工作，其休息時間可依前次休息不足的部分延長。
- 雇主於安排工作表時，應考慮到讓員工一周有最

少 35 小時不受打擾的休息時間(18 歲以下員工每週至少休息 48 小時)。18 歲以上員工之休息時間可減少到每週休息至少 24 小時。然而，其下次休息時間必須依照前次休息時間被縮減之時數延長補回。

- 如果營運上許可，雇主應讓所有員工每週都有不間斷的休息時間，其中包括同天休假，且在這種情況下休息時間中應該包括星期天。
- 在實際操作上，雇主傾向於推行彈性工時表讓員工有更大的彈性來安排他們自己工作時間，而這可能會是個很重要的鼓勵因素。彈性工時安排為彈性工作日，工作週或最多 26 週的自行調配時期。

#### (七) 休假：

- 休假〈支薪〉：每年至少 4 週〈20 個工作日〉休假；工作滿 2 個月、但未滿 1 年者，按工作月數比例計算休假日。
- 病假：雇主應負擔雇員支薪病假 3 日，超出部分雇主不支薪，雇員應自行向健康保險局申請補助。
- 婚假：本人結婚予 2 日婚假，父母及子女結婚予 1 日婚假。
- 娩假：產前 6 週，產後 22 週，惟倘為單親或生雙胞胎以上，則產後假為 31 週。
- 喪假：倘配偶、同居人或子女亡故予 2 日假，出席上述親屬之喪禮另予 1 日假；出席父母、兄弟

姐妹、配偶、配偶父母或配偶兄弟姐妹之喪禮予 1 日假，倘須安排上述親屬之喪禮事宜另予 1 日假；出席祖父母、孫子女、配偶祖父母或非上述親屬之同居人之喪禮至多予 1 日假，倘須安排上述人士之喪禮另予 1 日假。

● 其他：

■ 陪產假：配偶分娩前後就所需時間給予陪產假 (載送配偶往返醫院)；陪同配偶生產。

■ 就醫假：本人倘無法於工作時間以外時間就診 (須在離其居所或工作地點最近且具有保險合約關係之醫院)，得就所需時間給予就醫假；倘須陪同配偶、子女、父母及祖父母就診，且無法於工作時間以外時間辦理時，家庭成員之一得申請就醫假至多 1 日；倘須陪同前述其他家庭成員就診，且無法於工作時間以外時間辦理時，家庭成員之一得申請就醫假至多 1 日。

## (八) 社會保險及健康保險

項目	佔雇員薪資	
	雇主負擔%	僱員負擔%
社會保險	25%	6.5%
健康保險	9%	4.5%

註：雇主自雇員受僱之日起 8 日內須向健康保險及社會保險機關申報直至僱用終止為止，如延遲付款或付款不足，則應繳付欠款金額之 0.1% 罰款，直到付清款項。倘雇主未替雇員申報，針對每一名雇員將遭罰款最高 20 萬克朗，若為累犯，可再加罰 10 萬克朗。

## (九) 雇主責任險：

每季繳交雇員薪資之 4.2% (雇主責任險：雇員在工作時發生意外或因工作引起之疾病。

## (十) 加班：

雇主只有在嚴重營運理由之特殊情況下要求加班。加班不得連續超過 26 週，在此期間內的加班總時數每週平均亦不得超過 8 小時(全年不得超過 150 小時)。只有經過勞資雙方共同協議才能延長至最多可連續 52 週加班；若超過此限，雇主只有在經過員工同意才能進一步要求加班。平時及國定假日加班費分別按平均薪資之 1.25 倍及 2 倍核計。

## 捷克度假打工勞動糾紛案件申訴、諮詢或救援資訊一覽表

項目	內容	備註
主管機關 (含網站、電郵或電話)	國家勞動監察局(State Labour Inspection Office) <a href="http://www.suip.cz">www.suip.cz</a> Tel: +420 950 179 101 Fax: +420 553 626 672 e-mail: <a href="mailto:opava@suip.cz">opava@suip.cz</a> Add: Kolářská 451/13, 746 01 Opava	捷克各地區勞動監察局分支機構聯繫方式請至 <a href="http://www.suip.cz">www.suip.cz</a> 網站查詢
提出方式	親自前往、打電話、寫信或寄 e-mail 至勞動監察局各地區辦公室提出申請。	
應備文件	1. 工作契約書、薪資證明或在職證明。 2. 雇主資訊(公司名稱、地址、負責人姓名、註冊編號等)。 3. 申請者姓名及聯絡資訊。	
處理流程	1. 申請人提出申請。 2. 國家勞動監察局派員前往檢查，倘發現有違法事實，將出具文件要求雇主改善。 3. 勞動監察局將檢查結果以書面方式寄給申請人。	
處理時程	一般案件約 60 日以內	特殊案件不在此列
是否提供免費語言翻譯及如何申請	勞動監察局不提供免費翻譯，但可向通曉英語之下列 NGO 求助： 1. La Strada <a href="http://www.strada.cz">www.strada.cz</a> 2. Center for Intergration of Foreigners <a href="http://www.cicpraha.org">www.cicpraha.org</a> 3. Intergration and Migration Association <a href="http://www.migrace.com">www.migrace.com</a>	
其他(含當地救援資訊)	國人在捷克工作前，應先與雇主簽署書面工作契約，以保障自身權益。	